東京高裁平成一四年（行コ）第一五〇号、一五・一二・一七判決

判　決

控訴人兼被控訴人　オリエンタルモーター株式会社

被控訴人兼控訴人　中央労働委員会

控訴人　全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部オリエンタルモーター支部他

（主文）

一　一審被告の本件控訴に基づき、

⑴　原判決主文第一項(1)のうち、（亡）X1、控訴人（一審参加人）X2、同 X3、同 X4 及び同 X5 に関する部分、

(2)　原判決主文第一項(2)、

をいずれも取り消す。

二　前項による取消しに係る一審原告の請求を棄却する。

三　一審被告のその余の本件控訴を棄却する。

四　一審原告の本件控訴を棄却する。

五　参加人組合及び控訴人（一審参加人）らの本件控訴をいずれも却下する。

六　訴訟費用は、参加人組合及び控訴人（一審参加人）らの控訴費用を同人らの負担とし、これを除く費用のうち、参加（補助参加及び訴訟参加を含む。以下同様）によって生じた費用については、控訴人（一審参加人）X6 及び同 X7 の参加によって生じた費用の全部、同 X8 の参加によって生じた費用の二分の一並びに参加人組合の参加によって生じた費用の四分の一を、それぞれ同人らの負担とし、参加によって生じた費用を除く費用については、第一、二審とも、その四分の一を一審被告の負担とし、その余の費用は一審原告の負担とする。

（事実及び理由）（以下、略語は、当審判決で特に定めるほか、原判決に準ずる。）

第一　控訴の趣旨

一　一審原告

(1)　原判決を次のとおり変更する。

(2)　一審被告が中労委平成五年（不再）第一七号、同第一八号事件について、平成一〇年八月五日付けでした命令中、主文第Ⅰ項、同第Ⅱ項及び同第Ⅲ項中、一審原告の再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

(3)　訴訟費用は、第一、二審とも、参加によって生じた費用は、参加人組合、控訴人（一審参加人）ら及び参加人（一審参加人）X9（以下これらの者を「参加人ら」という。）の負担とし、その余は一審被告の負担とする。

二　一審被告及び参加人ら（ただし、参加人（一審参加人）X9 を除く。）

⑴　原判決中、一審被告の敗訴部分を取り消す。

(2)　同取消しに係る一審原告の請求を棄却する。

(3)　訴訟費用は、参加によって生じた費用を含め、第一、二審とも、一審原告の負担とする。

第二　事案の概要

参加人らは、一審原告が、参加人組合の組合員九名（本件組合員）に対し、組合活動を

理由として他の従業員と仕事上及び賃金上の差別的取扱いをしたのは不当労働行為であるとして、初審・千葉県地方労働委員会(千葉地労委)に救済申立てをしたところ、千葉地労委は、これを容れて救済命令(本件初審命令)を発した(ただし、申立ての一部は棄却)。

一審原告は、これを不服として、一審被告に対し、再審査を申し立てた。一審被告は、不当労働行為を認定した上で、本件初審命を一部変更し、一審原告に対し、① 本件組合員につき、昭和六一年度から平成二年度まで((亡)X1 分については昭和六三年上期まで)の各年度の等級の是正、これに基づく昇給及び賞与の再計算、以上の是正に基づく賃金額と既払賃金額との差額金及びこれに対する利息の支払、② 仕事上及び賃金上の差別的取扱い並びに支配介入の禁止、③ ポストノーティスをそれぞれ命ずる救済命令(本件命令)を発した。

本件は、一審原告が、一審被告に対し、本件命令の取消しを求めた行政事件訴訟である。参加人らは、当初、本件訴訟に補助参加し、その後、行政事件訴訟法二二条により、訴訟参加した。なお、控訴人(一審参加人)X10 ほか三名(参加人 X10 ら)は、初審における救済申立人(亡)X1 の妻子らで、X1 の死亡により救済命令手続における X1 の地位を承継し、本件命令の名宛人となった者らである。

第一審は、控訴人(一審参加人)X6 に対する不当労働行為の成立を否定し、その余の本件組合員についても不当労働行為の成立する範囲を本件命令よりも限定して認定し、これに基づき、本件命令中、①の一部及び③を取り消して、一審原告の請求の一部を認容した。そこで、一審原告、一審被告、参加人組合及び控訴人(一審参加人)らがそれぞれ控訴したものである。

第三　争いのない事実等、争点、争点に関する当事者の主張

次のとおり当審における各当事者の主張を付加するほか、原判決の「事実及び理由」第二章の第一ないし第三に摘示のとおりであるから、これを引用する。

一　当審における一審原告の主張

(1)　立証事項等について

ア　不利益取扱いの立証責任に関し、「比較対象者との間の勤務成績が同量、同等である」ことの立証は、「当該組合員が自己の把握し得る限りにおいて具体的な事実を挙げて、組合員以外の者と能力、勤務実績において劣らないことを立証すれば足りる」とする見解は、立証責任を完全に使用者側に転換するものであって、その根拠は不明であり、到底承服し難い。

イ　本件命令は、新賃金制度の下における本件組合員の評価方法について、その具体的なプロセスが不明であることを随所で指摘しており、原判決も基本的にこれを支持しているが、一審原告は、本件組合員を含む全従業員について、新賃金制度で定める手順に従って成績評語を決定しているから、上記指摘は根拠を欠くものである。

(2)　事実誤認等について

本件組合員に関し、原判決には、次の各認定及び各点につき、事実誤認ないし判断の誤りがある。

ア　参加人(一審参加人)X9 につき、開発予定の遅延に関する乙二二一を採用しない

点、職場離脱及び不残業をC評価の根拠としない点、差別的取扱いの認定、比較評価に疑問があると判示する点。

イ　X1につき、低評価の根拠を立証する乙一八一、二一四、二二四、三三八を採用しない点、月に一、二回の不残業を低評価の根拠としない点、機械の再塗装を仕事上の差別的取扱いとする点、その作業量が不明であるとする点、不利益取扱いの立証責任を一審原告に負わせる点。

ウ　控訴人(一審参加人)X2につき、職場離脱を欠勤としたことを失当とする点、Y1課長による時差勤務免除の発言の認定、Y2グループ長やパートとの出来高の比較を採用しない点、始業前の自主的整備・点検をしないことを低評価の根拠としない点、平成元年四月の配置換えの原因が組合活動に対する嫌悪であると認定する点。

エ　控訴人(一審参加人)X3につき、低評価の根拠を立証する乙三四九を採用しない点、改善をしたとの認定、休暇を低評価の根拠としない点、二交替勤務の拒否を認定しない点、門前集会参加のための遅刻を低評価の根拠としない点、平成元年上期以降のC評価を組合員活動を理由とする不利益取扱いであるとする点、Y3課長とのやり取りの認定。

オ　控訴人(一審参加人)X7につき、溶接作業の不具合がやむを得ないとする点、職場離脱を低評価の根拠としない点。

カ　控訴人(一審参加人)X4につき、不慣れをC評価の根拠としない点。

キ　控訴人(一審参加人)X5につき、Y4課長の供述を疑問があるとする点、OMT勤務期間中残業を指示されなかったと認定する点、先輩従業員との比較を低評価の根拠としない点、昭和五九年下期及び昭和六〇年昇給のC評価を一方で不当であるとはいえないとしながら、他方で正当なものであるとはいえないとする点。

ク　控訴人(一審参加人)X8につき、乙二二〇記載の事由を低評価の根拠としない点、裁判上の和解における救済意思の放棄を認めない点、平成二年下期における机の配置の認定、勤務状況に関する乙三六一を採用しない点、参加人側で四等級かつB評価の勤務実績の立証がないのに救済を認める点。

二　当審における一審被告の主張

⑴　賃金差別事件に関する判断の枠組みについて

ア　労働委員会命令は、私法上の実体的権利義務の確定とは異なる観点、すなわち、正常な労使関係の形成・維持・回復・発展という観点からされる行政命令である。労働委員会は、賃金等の考課に係る差別的取扱い事件の審理においては、申立人組合員と他組合員との間の顕著な格差(差別の外形的事実)及び使用者の組合(ないし組合員)に対する嫌悪、差別的言動が立証された場合には、当該格差が不当労働行為に基づくものであると一応推定し、使用者側が、当該格差には組合員の勤務実績、勤務態度等に基づく合理的な理由があることを立証して、上記の推定を覆さない場合には、不当労働行為の成立を肯定する手法を用いている。これが、労働委員会の「大量観察による不当労働行為の認定」の手法であり、最高裁昭和五五年(行ツ)第四〇号昭和六一年一月二四日第二小法廷判決・裁判集民事一四七号二三頁(紅屋商事事件最高裁判決)は、上記の手法が、査定差別に関する不当労働行為事件の救済命令において必須のものであることを肯定している。

イ　原判決は、「比較の対象になる他組合の組合員（又は非組合員）の提供する労働の質・量と当該組合員の提供するそれとの間に隔たりのないこと（均一性）が必要である」とする考え方を採ったものであるが、この均一性を立証するためには、他の従業員との相対的な比較・観察の結果が立証される必要がある。一審原告のいう「当該組合員に関するできる限りの低査定の合理性の立証」では、他の従業員との相対的な比較・観察の結果が立証されたことにはならない。しかるところ、原判決は、当該組合員と学歴、勤続年数（年齢）、職種等のほぼ同一の従業員の人事考課の実情を明らかにした上で、これらの者との相対的な比較・観察を行うという観点から低査定の合理性の検討をしたものではなく、単に「当該組合員に関するできる限りの低査定の合理性の立証」に基づいて本件組合員を評価したものであって、均一性が必要であるとしながら、誤って、他の従業員との相対的な比較・観察をしなかったものである。

　ところで、組合側は、他組合の組合員（又は非組合員）のうち誰が比較対照すべき者なのかを含めて査定に関する資料を入手することは不可能であり、均一性の立証を労働組合ないし組合員に求めることは、不可能を強いるものである。

　また、上記のような相対的な比較・観察を行うためには、仕事上の差別的取扱いが存しないことがその前提となる。仕事上の差別的取扱いは、必然的に低査定をもたらすものであり、本件のように仕事上の差別的取扱いがされている場合には、本件組合員は、非組合員である他の従業員と比肩し得る程度に能力を発揮することができず、他の従業員と同等の勤務実績を上げることもできない。原判決は、「仕事上の差別的取扱いがあるからといって、本件組合員が、その従事する仕事において、他の従業員と比較して能力、勤務成績等が同等であることを証明することができないとはいえない」とするが、このようにいうことは、労働者が人間であることを忘れたか、又はこれを不当に軽視する見解である。すなわち、長期間にわたって仕事上の差別を受け、その能力を発揮し勤務実績を上げる機会を不当に奪われている労働者に対し、他の労働者と同様に仕事に対するモチベーションを維持し、仕事上の差別がされても精一杯、一生懸命仕事を遂行すべきことを説くことはできないのであって、原判決の見解は、およそ人間に対する洞察を欠くものといわなければならない。

ウ　そうすると、本件のような仕事上の差別的取扱いが存する事案において、申立人組合員に対し、他組合の組合員（又は非組合員）との相対的な比較・観察の結果を立証させる手法は合理的ではなく、「大量観察による不当労働行為の認定」の手法こそが、賃金差別事件における最も合理的なものであって、この手法による以外に適切な処理はできない。

(2) 事実誤認等について

　本件組合員に関し、原判決には、次の各認定及び各店につき、事実誤認ないし判断の誤りがある。

ア　控訴人（一審参加人）X6 につき、X6 が製造現場で一〇年以上の経験があったにもかかわらず、パートに近い仕事をさせた上、配膳・運搬業務を担当させたことを、仕事上の差別的取扱いとしなかった点、サイクルタイムの不遵守及び「職

場離脱」を X6 の責めに帰した点、「かんばん」を落とす等のミスを低評価の根拠とした点、日産数量の不確保を X6 の責めに帰した点、昭和六二年下期からの一貫した D 評価を正当とした点。

イ　X2 につき、改善意欲のないことを低評価の根拠とする点、昭和六三年上期等にパートタイマーと比較して生産性が劣ると認定した点。

ウ　X3 につき、フリーフローラック方式の順番を守らなかったことを X3 の責めに帰する点、裁判出席のための「職場離脱」及び改善提案がないことを低評価の根拠とする点。

エ　X7 につき、電気回路が起動しなかった責めを X7 に帰する点、改善提案をしないことを低評価の根拠とする点、生産数量の確保に及ばなかった点を低評価の根拠とする点、昭和六二年上期以降の低評価事由を X7 の一方的な原因によるとした点､他の二等級従業員との比較が行われていないのに低評価を正当とする点。

オ　X4 につき、X4 を指導していた従業員の残業が多いことを低評価の根拠とする点、乙二一八から砥石の交換ができず、ミスがあると認定する点、同ミス等を低評価の根拠とする点、改善活動をしないこと、不残業、作業手順に従わないこと、業務報告書の不提出､機械動作不良を発生させたこと等を低評価の根拠とする点。

カ　X5 について、ろ過装置の故障について X11 に対する低評価との対比で X5 に対する低評価を正当とする点、改善提案がないこと及び生産性向上の努力等がないことを低評価の根拠とする点、同等級の者との比較対照が明らかにならないまま低評価を肯定する点。

キ　X8 につき、同等級の者との比較対照が明らかにならないまま低評価を肯定する点。

三　当審における参加人らの主張

(1)　立証事項について(一審被告と重複する点を除く。)

ア　会社が組合員に対し、差別のない同量同質の仕事を提供してこなかったことが立証された場合には、当該組合員の能力・勤務実績が劣ることの立証責任は会社側に転換されるべきである。

イ　一審原告の一貫した不当労働行為意思からすれば、賃金処遇上の「格差」は、参加人組合の組合活動を嫌悪した不当労働行為によるものであることが推認されるというべきである。

ウ　当審における立証によっても、一審原告が組合員の能力や技能を向上させないように組織的に単純な業務に従事させており、人事考課の面でも不利な状況においていることが裏付けられる。

(2)　事実誤認等について

本件組合員に関し、原判決には、次の各認定及び各点につき、事実誤認ないし判断の誤りがある。

ア　X1 につき、Y5 所長の評定を肯定し、昭和六〇年下期及び昭和六一年四月昇給の C 評価を不当でないとする点。

イ　X6 につき、非組合員との間で等級格差がないとする点、タイムサイクルを守れなかったことを X6 の責めに帰する点、裁判出席のための「職場離脱」を低評

価の根拠とする点、目標生産数を確保できなかったことをX6の責めに帰する点、昭和六二年下期から一貫して D 評価したことを正当とする点、土浦事業所生産課配転後の仕事の遅延や低生産を X6 の責めに帰する点、不良品発生に関する認定。

ウ　X2 につき、改善意欲のないことを低評価の根拠とする点、昭和六三年上期等にパートタイマーと比較して生産性が劣ると認定する点。

エ　X3 につき、Y6 所長の評定を肯定する点、フリーフローラック方式の順番を守らなかったことを X3 の責めに帰する点、シャフト付きピニオンの加工につき目標生産台数が設定されていた等と認定する点、裁判出席のための「職場離脱」及び「私の考え」の提出がないことを低評価の根拠とする点。

オ　X7 につき、電気回路の設計をしたとの認定、改善提案をしないことを低評価の根拠とする点、残業への協力のなさ等につき X7 の反論を採用しない点、Y7 マネージャーの供述を採用した点、「後工程に必要な部品が流れない」及び「出来高のアップがない」と認定する点、乙三四二の内容の信用性を肯定する点、同書証記載のものを含め、不良品発生の責めを X7 に負わせる点。

カ　X4 につき、出向命令を争った間の欠動に対する低評価をやむを得ないとする点、X4 を指導していた従業員の残業が多いことを低評価の根拠とする点、Y7 課長の評定を肯定する点。

キ　X5 につき、ろ過装置の故障について X11 に対する低評価との対比で X5 に対する低評価を正当とする点、改善提案がないこと及び生産性向上の努力等がないことを低評価の根拠とする点、同等級の従業員との比較対照が明らかにならないまま低評価を肯定する点。

ク　X8 につき、同等級の従業員との比較対照が明らかにならないまま低評価を肯定する点、病気のために勤務できないことを X8 の責めに帰する点。

第四　当裁判所の判断

当裁判所は、一審原告の請求のうち、X6、X7 及び X8 の救済に関する本件命令（ただし、X8 の等級是正の部分を除く。）の取消しを求める部分は理由があるが、その余は理由がないものと判断する。その理由は、事実の認定、争点一、二及び四については、原判決を次のとおり訂正し、当審における各当事者の主張に対する判断を付加するほか、原判決の「事実及び理由」第三章の第一、第二の一ないし三に説示のとおりであるから、これを引用し、争点三（救済方法の違法性）については、項を改めて判断を示すこととする。

一　原判決の訂正

(1)　原判決三七頁二一行目から同二二行目にかけての「一〇年以上あったが、」の後に「本人が嫌がるにもかかわらず、」を加える。

(2)　同五一頁二行目の「欠品を」から同六行目末尾までを「後の工程で欠品が生じ、生産が円滑に進まなかったことがあった。（甲二二、乙一九六、二七八、二八一）」に、

同五五頁二一行目の「設定されていたが、」から同二四行目末尾までを「設定されていた。」に、

同七二頁二六行目の「甲四九」を「甲三九」に、
同七四頁一五行目の「二六九」を「二六六、二六九」に、
それぞれ改める。

(3) 同八六頁二〇行目末尾に次のとおり加える。

「そして、労働者は、自己の能力を発揮し、それが正当に評価されてそれに相応しい職務を担当する機会が与えられることを通じて幅広く経験を重ね、更に能力を高めることにより勤務実績を積むことになるのであるから、「当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等である」か否かを判断するに当たっては、組合ないし当該組合員に対し、先行して使用者による不当労働行為が継続的に行われ、あるいは、不当労働行為が繰り返し行われており、当該不当労働行為によって通常生ずるであろう影響により当該組合員の能力が正当に評価されず、勤務実績を積む機会を与えられなかった結果、勤務実績が悪化したと認められる場合には、その影響を除外する必要がある。けだし、そうしないと、使用者が、先に不当労働行為を継続ないし繰り返していながら、他方その影響により当該組合員の勤務実績が悪化すると、今度はこれを根拠にして低評価することを容認することになり、結果的に不当労働行為による不利益取扱いを是認するに等しく、これが相当でないことは明らかである。」

(4) 同九四頁二三行目の「しかし、」から同二五行目末尾までを次のとおり改める。

「しかし、原判決の「事実及び理由」第三章第一の認定事実(以下「原判決認定事実」ともいう。)及び挙示の証拠によれば、一審原告は、組合公然化後ほどなくして組合及び組合員を嫌悪し、敵視するようになり、およそ法律上許されない違法な姿勢、政策をその後も終始一貫して継続し、その後もなお多数の不当労働行為を繰り返してきたこと、その当然の結果として、多数の労働紛争、訴訟が生じたものであって、労働委員会及び裁判所によって、その不当性が指摘されたにもかかわらず、基本的な姿勢は何ら変えなかったこと、組合の最高幹部である X9 が、これらの裁判に出席するために職場を離脱したのは、根元的には、一審原告が不当労働行為を繰り返したためであることが認められる。このような場合、職場離脱の点をとらえて低評価の根拠とすることは、結局、一審原告が、不当労働行為を繰り返し、そのために組合員が裁判に訴え、それに対応するべく職場を離脱した場合に、これを根拠に低評価できることになって、相当ではない。X9 の職場離脱の回数は上記認定（原判決三一頁（オ））の程度であって、裁判対応の必要を超え必要以上に職場離脱を多数回繰り返したものではない。したがって、一審原告は、本件の事実関係の下では、上記の程度の職場離脱を低評価の根拠とすることはできないというべきである。

(5) 同一〇〇頁九行目冒頭から同一三行目末尾までを次のとおり改める。

「X1 の昭和六〇年下期の評価は、C とされている。その根拠について、証拠によれば、X1 は、与えられた仕事はまじめにやるが、自分から積極的に改善・改良に取り組むことはなく、QIC 活動に対しても、仕事と同様、自発的な提案活動はなかったこと、「チップコンベアーの囲いの設計・作成」の際に、その設計を期待したが、実際に設計したのは同僚の X12 であり、その改善・改良も X12 がリードしな

いと全く進まなかったこと、ドラム缶の廃油量の確認業務の際に、不都合な点の改善等は X12 にリードされてやっと処理したこと、環境の整備の作業も単なる「無駄な仕事」という受取方しかしていないようであったこと、量より質が問われる職場環境下において、豊四季事業所の従業員全体と比較して全般的に積極性が欠如していたこと等が挙げられている。しかし、一審原告は、大学の機械工学科を卒業した X1 に対し、上記認定のとおり（原判決三四頁（ア）、同一〇〇頁 C）、著しく不当な仕事上の差別的取扱いをした上、その後も本人の希望とは異なることを知悉していながら、本人の機械工学の能力を到底生かすことのできない営繕の雑用的な仕事に敢えて継続的に従事させることによって仕事上の差別的取扱いを継続していたものと認められる。このような一審原告の X1 に対する不当な処遇に照らせば、X1 が、営繕の仕事について意欲を減退させ、それが背極性を欠く結果になったとしても、それは、別件で不当労働行為と認定されたものを含む一審原告の仕事上の差別的取扱いが相当期間継続したことによってもたらされた結果であると認められる。そこで、X1 に対する人事考課が正当であるか否かを判断するに当たっては、上記のように一審原告による差別的取扱いが継続的に行われており、その影響により X1 の能力が正当に評価されず、勤務実績を上げる機会が与えられなかったのであるから、その影響を除外する必要があり、仕事上の差別的取扱いの結果として営繕の仕事に積極性を欠くに至った点を除外して上記証拠を検討すれば、昭和六〇年下期における X1 の評価を前の期よりも下げるべき合理的根拠はないというべきである。したがって、上記の評価（昭和六〇年下期及び昭和六一年四月の昇給評価各 C）が正当であるとすることはできない。」

(6)　同一〇一頁八行目冒頭から同一三行目末尾までを次のとおり改める。

「d　以上を総合すると、一審原告が X1 にした人事考課は、昭和五九年下期から昭和六〇年上期までの B を除いては、正当なものであるとはいえない。」

(7)　同二一行目から同二二行目にかけての「勤務実績」を「積極性等を欠く点を除く勤務実績」に、

同一〇二頁二行目の「X1 を低く人事考課する」を「X1 に対して仕事上の差別的取扱いを継続し、X1 がその能力を活かすことのできない仕事に従事させ、その影響により勤務実績を上げる機会が与えられなかったにもかかわらず、X1 に積極性がないとして低く人事考課する」に、

それぞれ改める。

(8)　同一〇三頁一七行目冒頭から同一〇四頁六行目末尾までを次のとおり改める。

「上記のとおり、X6 はサイクルタイムどおりに作業ができないなど、その勤務実績は芳しくなかったことからすれば、一審原告が低評価の事由として挙げている QIC 活動へ参加しなかったこと、改善提案がなかったこと、主として裁判出席のための職場離脱などは必ずしも根拠にはなり得ないことから除外しても、上記運搬、配膳作業を担当していた期間（昭和五六年上期から昭和六一年上期まで）につき、X6 に対して低く評価すべき合理的な理由があったといわざるを得ない。」

(9)　同一〇五頁二行目冒頭から同九行目末尾までを次のとおり改める。

「c　X6 は、昭和五五年八月の時点で、既に製造現場の経験が一〇年以上になって

いたが、特段の技能を必要としない運搬・配膳業務を担当しており、それが昭和六一年六月まで約六年間続いたものであるから、このような取いは、配置の裁量判断を考慮しても仕事上の差別的取扱いに当たるといわざるを得ない。これについて、一審原告は、運搬・配膳業務は、当時の生産方式の下では重要な業務であり、一等級の従業員が行う業務として不適切ではなく、差別的取扱いではない旨主張するが、一審原告が組合及び組合員を嫌悪、敵視していたこと、他にも運搬・配膳の業務を行うのに適した一等級の従業員は多数いたのに、そのような者を配置しないで、製造現場で一〇年以上の経験を有していた X6 を配置した経緯に照らすと、その配置が真に業務上の必要性のみからされたものとは認め難く、これに、一審原告が組合及び組合員を終始一貫して嫌悪、敵視していたことを併せ考慮すれば、X6 に運搬・配膳の業務を担当させたのは、組合員に対する差別的動機に基づくものであると認めるのが相当である。しかし、昭和五六年以降の X6 の勤務状態は、単に意欲や積極性の欠如といった程度にとどまらず、仕事の遅延、ミス、低生産等の明らかな能力不足に起因するものであって、これは業務の性質上低評価されても致し方のない事由に当たるといわざるを得ない。そうすると、一審原告が X6 に対して、その評価に関し、差別的取扱いをしたと認定するのは困難であり、昭和五六年上期から昭和六二年下期までの間の C 評価が、直ちに不当であるとまでいうことはできない。

(10)　同一八行目冒頭から同二四行目末尾までを次のとおり改める。

「しかし、X6 に対しては、上記のとおり、仕事上の差別的取扱いがあったもので、この点は X6 に対する不当労働行為（不利益取扱い）であるとともに、組合の弱体化を意図するものとして、組合に対する不当労働行為（支配介入）に当たるというべきである。」

(11)　同一〇六頁三行目冒頭から同一九行目末尾までを次のとおり改める。

「b　X2 の昭和五六年上期、下期及び昭和五七年四月昇給のＣ評価について、Ｙ 1 課長は、その根拠として、他の課員らが工程内不良（コイル浮き）の改善のために「コイル高さチェックゲージ」を作成し、あるいは、「Ｖカシメコア自動搬入の改善」に努力していたが、X2 には業務の改善に対する積極性がなかったこと及び無断職場離脱を挙げる。

しかし、X2 は、当時、コイル浮きの不良を発見しこれを是正する作業には直接携わっていなかったものであって、その作業に関する改善意欲を問題とすることは相当でない以上、自己が担当していた電磁ブレーキ旋盤加工の作業については、その効率化のために自主的にある程度の改善を行っていたことが認められる。また、一審原告は、上記認定(原判決四四頁イ（ア)、一〇八頁 g)のとおり、組合の結成後間もない昭和五一年四月、組合書記長の X2 に対し、格下げ的な業務変更をするといった著しく不当な仕事上の差別的取扱いをし、その後も仕事上の差別的取扱いを継続していたものである。もともと X2 は、昭和四四年入社後約三年で工具室リーダーとなるなど、仕事に対する意欲や能力が他の者よりも低かったとはみられないことからすれば、昭和五六、七年ころ、仕事に対する意欲を十分に保てず、業務の改善に関し積極性が十分ではなかっ

たとしても、それは、上記の仕事上の差別的取扱いが相当期間続いた結果であると認められる。そして、このような仕事上の差別的取扱いによる影響を除外して検討すると、X2 を、業務改善に対する積極性がないとして低く評価することは正当ではないというべきである。

また、X2 が昭和五六年上期と下期の評価期間中において、それぞれ五日と二日、上部団体の執行委員会への出席のために欠勤扱いとされているが、欠勤の頻度は一か月につき一回弱であり、業務に特段の支障を来すような頻度ではなく、X2 が組合書記長の立場にあったことをも考慮すれば、上記程度の欠勤が C 評価とすべき合理的な根拠となるとは認められない。

したがって、上記時期の評価を正当とすることはできない。」

(12) 同一〇八頁四行目冒頭から同一〇行目の「認められる。)が、」までを次のとおり改める。

「e X2 の昭和六二年上期から昭和六三年下期までの評価について、Y8 生産課長は、昭和六三年上期及び下期において、X2 の出来高がパートタイマーより劣り、日々の向上がみられず、常に低いところに安定していて、意欲が全く窺えない等と供述する。しかし、証拠によれば、X2 の担当するラインにおいては、加工する品物が四タイプ程度あり、種類毎に段取り換えと調整作業を必要としていたことが認められるのに対し、同課長のいうパートタイマー(社内では定時社員と呼ばれる八時間勤務可能な従業員。)のラインでは一つのタイプのみを加工し、ラインを停止して段取り換え等の作業をする必要がなかったもので、必ずしも出来高数のみの比較から生産性の高低を判断することはできない(同課長は、X2 の生産高が、パートタイマーと同じ加工物を流していた日のみを抽出して比較しても、劣ると供述するが、X2 がその抽出された日においてラインを停止して調整作業等を行っていた可能性も残り、同供述を採用するに至らない。)。また、この点を措くとしても、X2 が生産性向上に意欲的でなく、出来高が増加しない点については、上記のとおり、相当期間にわたる仕事上の差別的取扱や、更には昭和六一年一二月の忘年会への参加拒否など X2 を職場関係から除外するような同課長ら上司の不当な言動(原判決四七頁(ケ))による影響があるものと認められるから、同課長の供述する点が低評価の合理的な根拠となるとは認められない。」

(13) 同一〇九頁一九行目の「昭和五六年」から同二一行目の「除いては、」までを「昭和五七年上期から昭和六〇年四月昇給までの B 評価を除いては、」に、

同一一〇頁四行目から五行目にかけての「勤務実績」を「積極性等を欠く点を除く勤務実績」に、

それぞれ改める。

(14) 同一一一頁一三行目冒頭から同二二行目まつびまでを次のとおり改める。

「次に、X3 が、フリーフローラックを用いた加工の順番に従っていなかった点については、証拠及び弁論の全趣旨によれば、X3 が担当していた転造作業は、その段取り換えの際の「ピッチあわせ」が高度な技能と時間を要し、X3 の他には指導員又はマネージャーしかできない作業であったこと、フリーフローラックを用いた加工の順番に従うと、転造の段取り換えの回数が増え、ピッチあわせに多くの時間

を要し、加工できる数量が減少するため、X3 は、不足してきた部品の補充には留意しながらも、段取り換えの回数を減らすような加工の順番を独自に決めて作業をしていたが、フリーフローラックを用いた加工の順番に忠実に従っていないことから、後の工程で欠品が生じることがあったこと、これに対し、土浦事業所では、組合活動を嫌悪する会社の姿勢を背景として、X3 を職場関係から意図的に疎外する対応を行っていたものであって、組合員として労働条件の変更等につき厳しい意見を持つ X3 に対し、手間のかかる転造の段取り換えの回数を増やしてでもフリーフローラックを用いた加工の順番に忠実に従うよう指導、助言をしたことは全くなかったことが認められる。そして、上記のとおり、後の工程で欠品が生じることがあったとしても、これによって生産に大きな支障が生じたものとは認められない。この点について証拠によれば、土浦事業所全体の生産台数は、昭和五六年上期には月産七万台程度であったのが、昭和五八年末には月産一二万台に増加し、また、月間未納入台数(納期に遅れた数)は、昭和五六年一一月には四、〇〇〇台近くあったものが、急速に減少し、昭和五七年七月には未納入ゼロを記録し、その後も低位で、昭和五八年一月以降はほぼゼロで推移したのであって、事業所全体としては飛躍的に生産性が向上したものと認められる。なお、X3 は、昭和五六年七月から、上記転造作業の他に焼入れ機の段取り作業も担当することとなったが、その作業における加工の順番の決定について、本件の証拠からは、X3 が独自に決定していたと断定することはできない。すなわち、証拠によれば、X3 は、焼入れの段取りの順番は焼入れを担当する女子従業員(勤続八年)の指示に従っていたと供述するのに対し、Y6 所長は、この点について判らない旨供述していたにとどまる。後に Y6 所長は、女子従業員が指示することはあり得ないと供述するに至るが、初審以来、低評価の合理的理由の有無が争点となっている中で、そのように変遷した供述を採用することはできない。そうすると、X3 が、フリーフローラックを用いた加工の順番に忠実に従わなかったことについて、直ちに低評価の根拠とすることには疑問がある。

さらに、X3 が改善の提案をしなかったことについて、一審原告は、上記認定(原判決五〇頁イ(ア))のとおり、組合結成後間もない昭和五一年三月、X3 に対し、単純作業に回すといった仕事上の差別的取扱いをし、その後も仕事上の差別的取扱いを止める姿勢は示していなかったのであって、上記のとおり X3 には、指導員やマネージャーにしかできないような技能を身につける能力があったことからすれば、昭和五六、七年ころ、業務の改善に関し積極性が十分ではなかったとしても、それは、上記の差別的取扱いが相当期間続いた結果であると認められる。そして、このような仕事上の差別的取扱いによる影響を除外して検討すると、X3 を、業務改善に対する積極性がないとして低く評価することはできないというべきである。

また、X3 が、評価期間中、一一回にわたり職場を離脱したという点については、そのうち八回が土浦分会に係る不当労働行為救済申立事件の行政訴訟に出席のためであったと認められ、一審原告の不当労働行為によって、土浦分会の代表者執行委員長である X3 がこれを争う訴訟に出席するために欠勤したことを理由に低く評価することは相当ではないというべきであり、また、訴訟への出席以外の職場離脱は、

上部団体の執行委員会への出席や裁判打合せのために早退扱いとなったものであり、回数も三回で、業務への支障は少ないから、上記の職場離脱も、低評価の根拠とするには足りないというべきである。

以上からすると、X3 について、昭和五六年上期から昭和五九年四月昇給までの間の低評価は、相当とはいえない。」

(15) 同一一二頁二一行目の「二交替勤務」を「二交替勤務」に、
同一一三頁一二行目冒頭から同一六行目末尾までを次のとおり、
それぞれ改める。

「この時期の X3 に対する評価につき、Y1 課長は、日産目標生産台数の確保に及ばなかったと供述するが、その原因については、昭和六一年八月一八日、一九日の門前集会に参加し、遅刻を重ねる等の職場離脱と供述するところ、門前集会による遅刻は上記のとおり五分と二五分に過ぎないし、X3 が日産目標生産台数の確保に及ばなかったことの原因となる具体的事実関係や確保できなかった数量などは明らかにされていないから(この点の具体的データ等の証拠は一審原告が有しているはずのものである。)、上記遅刻以外の理由により低評価を正当化できる程度の日産目標生産台数の不確保の事実があったと認定することは困難である(むしろ、同課長は、当時、デジマルシャフトの研削技術につき、X3 のほかは Y7 マネージャーしかその技術を持っていなかったとも供述するが、この点は、当時の X3 には、その技能において高評価されてもよい事情があったとみる余地がある。)。

X3 が「私の考え」を提出することがなかったという点は、この時期に X3 なりに改善の工夫をしていたこと(原判決五六頁)に照らせば、これをもって低評価を相当とすることはできない。」

(16) 同一一四頁二一行目から同二二行目にかけての「昭和五六年上期から昭和五九年四月昇給までの評価、」を削る。

(17) 同一一五頁五行目の「昭和五二年当時」を「昭和五一年当時」に、
同一五行目の「勤務実績」を「積極性等を欠く点を除く勤務実績」に、
それぞれ改める。

(18) 同一一六頁一行目から同六行目までの括弧書き部分を削る。

(19) 同二一行目の「しかし、」から同一一七頁一行目末尾までを次のとおり改める。

「昭和五六年上期の電気回路設計の件に関し、Y6 所長は、一課よりギヤブランク選別装置の作成依頼を受け、X7 が電気回路の設計ができるというので、電気関係の仕事を任せたところ、X7 の設計による電気回路では起動せず、他の者に協力を依頼して完成させた旨供述する。これについて X7 は、電気回路の設計は技術課の人が行い、X7 が組立(配線等)を行っていたが、途中で蓄膿症の手術で入院したため完成しなかった旨供述するところ、工業高校の電気科を卒業したのみで、入社後に電気回路設計の作業を担当したことのない X7 が、当時、いきなり、ギヤブランク選別装置の電気回路を設計できるといって、自らこれを手掛けたという点には疑問が残り、したがって、電気回路が起動しなかった原因が X7 の電気回路設計のミスであるとは認定し難い。

そうすると、X7 の昭和五六年上期から昭和五八年四月昇給までの低評価は合

理的な理由を欠くというべきである。」

(20)　同一一七頁九行目から同一〇行目にかけての「しかし、」から同一三行目末尾までを次のとおり改める。

「しかし、Y7 マネージャーは、昭和五九年下期から昭和六〇年下期までの間、X7 が勤務時間内に生産数量の確保に及ばなかった旨供述し、その後の時期において X7 が生産数量の確保に及ばなかったと認められることからすれば、同供述は採用できるところ、生産数量の確保に及ばなかった事実は、低評価の根拠として不相当とはいえない。これに対し、X7 は、生産量の確保に及ばなかった事実はないこと、生産数量は裁判になって初めて知ったこと等を供述するが、上記各乙号証のうち、特に、乙二〇三、二〇四は平成元年三月ころ作成された文書で内容に具体性、真迫性があり、乙二〇三には X7 の署名もあること、乙二八七は初審第二一回審問調書であって信用性が高いとみられるのに対し、X7 の上記供述においては、上記各乙号証に対する具体的な反論がないことからすれば、X7 の上記供述は採用できず、上記各乙号証を採用することができる。そして、乙二〇三、二〇四によれば、平成元年当時、X7 にはギヤケースの生産目標（定時一一二〇個等）が課されており、かつ、X7 が、平成元年二月二三日、ギヤケース加工機の段取りをしないまま、誰にも引継ぎをせずに帰り、翌営業日の機械の稼働が遅延したこと、同月二八日、Y9 グループ長に対し、ケースなんか欠品したってかまわない旨発言し、同年三月一日午後三時半から四時の間、土浦事業所のスイミールームで、Y10 課長らに対し、上記生産目標は達成可能な数字であるが、いろいろあるから出来ないときもある旨発言したことが認められ、また、乙二八七（五〇頁）によれば、X7 は、過去に生産目標を達成した日より達成しなかった日の方が多いことを自認している。 以上からすれば、一審原告の組合に対する嫌悪、敵視が存することは上記のとおりであるが、それとは関係なしに、X7 が過去に生産量確保に及ばなかったことを示す上記各乙号証を採用することができ、これを否定する X7 の供述は採用することができない。そうすると、生産量確保に及ばなかった点に関しては、昭和五九年下期から昭和六〇年下期までの間に関する Y7 マネージャーの上記供述の信用性を否定する根拠は乏しいといわざるを得ない。なお、当時、X7 が既にされた一審原告の仕事上の差別的取扱いにより積極的な生産意欲を十分に保てない状況にあったとしても、生産目標数は、当時の X7 が達成可能な範囲内の数量であり、また、X7 が生産量確保に及ばなかった日が、一審原告の不当労働行為に起因するやむを得ない組合活動の日のみに限定されているものでもないから、X7 が生産量確保に及ばなかったことを低評価の根拠とすることが許されないと認めることはできない。

そうすると、X7 の昭和五八年上期から昭和五九年上期までの評価は不当であるが、昭和五九年下期から昭和六〇年下期、及び昭和六一年四月昇給の評価が不当であるとまではいえない。」

(21) 同二一行目の「二三三、」を削る。

(22) 同一一八頁二行目の「ないし、」を「ないし」に、

同八行目の「あながち X7 を責めるのは相当ではないが、」を「改善の提案がないことを低評価の根拠とするのは相当ではないが、」に、

同一〇行目冒頭から同一二行目末尾までを次のとおり、
それぞれ改める。
「もっとも、平成二年下期については、この時期に不良率が高く、発注ミスが一回あったほか、X7 が機械から異常音を発せられていることに気付きながら、上司に報告せず機械を動かし続けたため、機械が故障し、会社に損害が発生したことが窺われるが、その結果、X7 の評価が C 評価にとどまらず D 評価に低下する根拠については具体的な立証はない。新賃金制度による評価の方法は、同一事業所内で、同一等級の者の比較評価により、D の標準分布を五パーセントとして成績評語を付けるというものであり、昭和六二年下期には土浦事業所内の二等級の従業員では X6 一名しか D と評価されていなかった。ところが、平成二年下期には、土浦事業所内の二等級の従業員のうち、X6、X3、X7 の少なくとも三名が D 評価となっているのであって、五パーセントの標準分布を超えて複数の従業員に対し D 評価がなされているものとみられる。相対的評価を旨とする新賃金制度の下で、このような評価に合理的根拠があるということはできない。むしろ、上記認定(原判決五八頁(ヌ))のとおり、上記期間中の評価につき、Y3 課長が X3 に対しストライキを理由に D 評価とした旨を発言していることを考慮すれば、X7 についても、その組合活動を嫌悪、敵視し、それを主たる理由として D 評価としたものと認めることができる。

d　以上を総合すると、一審原告が X7 にした人事考課は、昭和五六年上期から昭和五九年上期まで及び平成二年下期の評価については、不当であるというべきである。」

(23)　同二三行目の「勤務実績」を「積極性等を欠く点を除く勤務実績」に、同一一九頁一一行目から同一四行目までの括弧書き部分を次のとおり、
それぞれ改める。
「(X7 と同期同学歴入社の従業員との間で昭和五六年四月以降に拡大した等級格差(原判決別紙八参照)については、一審原告がした不当な低評価が昭和五九年上期まで継続したものの、昭和五九年上期当時は、上記従業員の多くが二等級であったことからすると、これが不当労働行為であるとまではいえない。なお、平成二年下期の D 評価は不当であるが、これにより本件で救済すべき期間内の等級格差が生ずる関係にはない。)」

(24)　同一一九頁一七行目の「平成元年四月昇給」を「平成元年四月昇給、同年下期、平成二年四月昇給」に改める。

(25)　同一二〇頁一四行目冒頭から同一二三頁一四行目末尾までを次のとおり改める。
「c　X4 の昭和五七年上期及び下期の評価について、Y7 課長は、改善に対する積極的な取組がなかったこと、X4 と同じラインで仕事をしていた従業員らに X4 の足りない部分を補ってもらっていたため、同従業員らの残業時間が多くなったことを考慮して C 評価とした旨供述している。昭和五八年上期及び下期の評価について、Y6 所長は、ギヤシャフトの工程における研磨作業を二年も行っているのに、砥石の交換もできずに半人前であること、作業動作のミスによ

り、よくワークを飛ばし、ドライブセンターを破損させたことから、仕事について向上しようという意欲が感じられず、グループによる改善活動に一度も参加しないし、残業、休出をせず、他の従業員らが残業でカバーしていたとして、Cと評価した旨供述している。昭和五九年上期の評価について、Y8 生産課長は、仕事に対する向上心が感じられず、研磨作業につき与えられた仕事のみを最低限こなせばいいという態度であったので C 評価となった旨供述している。昭和五九年下期から昭和六〇年下期までの評価について、Y7 マネージャーは、X4 から積極的な提案活動は全くなく、仕事を翌日に回したり、急ぎの仕事を途中で止めて帰ったりして、自分のペースで作業を行っているような態度であり、他の従業員から責任感がない人では困るといった苦情を受け、X4 が抜けた分を他の従業員がカバーしていたこと等から C 評価のままとした旨供述している。昭和六一年四月昇給及び同年上期の評価について、Y1 課長は、X4 から改善活動に対する協力が全くなく、仕事への意欲は全く感じられず、ラインの作業にもチャレンジさせたが意欲がなく、残業等を含めて他の従業員らの実績が上がり、X4 の評価は C となった旨供述する。

しかし、一審原告は、大学の文学部出身の X4 に対し、組合公然化前は、総務、人事、営業の業務を担当させていたのに、採用から一〇年以上が経過した昭和五六年一〇月以降、それまで担当歴のなかった生産現場で、特殊な技能を必要としない研磨作業を五年間にわたって担当させていたものであって、これは、一審原告が組合役員であった X4 を嫌悪、敵視していたことから仕事上の差別的取扱いを行ったものであることが明らかである。そうすると、上記研磨作業について、X4 が不慣れでミスをし、改善のために積極的に取り組まず、生産の向上や技能の熟練の意欲が十分ではなかったとしても、その主たる原因は、他の従業員とは区別して仕事上の差別的取扱いを継続的に行う一方、仕事への意欲が起こり、その意義が理解できるような職場環境を醸成しなかった結果であると推認することができる。そして、このような仕事上の差別的取扱いによる影響を除外して検討すると、X4 を、上記各供述にあるような根拠で低く評価することには合理性がないというべきである。

以上からすると、X4 について、昭和五七年上期から昭和六一年上期までの間の低評価は、上記供述にかかる事由があるとしても、相当とはいえない。

d　X4 の昭和六一年下期、昭和六二年四月昇給及び同年上期の C 評価の根拠として、Y11 課長は、昭和六一年八月一八日 OED への出向発令後同年一二月四日まで、約三か月半欠勤したことを供述する。

しかし、証拠及び弁論の全趣旨によれば、OED での X4 の担当業務は、大部分がオリスカット機の簡単な修理、戻入(検査・梱包)、商品・半製品の受入(計測)等であり、その他社内発注品の受入や書類のファイリング等の雑務であったことが認められ、当時 OED の売上げが伸び、人手が足りない状況にあったことを前提としても、大学文学部を卒業して約一六年になり、それまで機械や電気の基礎知識の全くなかった X4 を、上記のような修理等の業務に従事させる合理的な理由は見い出せない。また、上記証拠によれば、X4 は、土浦事業

所において、土浦分会の教宣部長として機関紙「つくば」の発行を担当していたが、昭和六一年八月当時の土浦分会所属の組合員は、X3(分会執行委員長)、X6(分会副執行委員長)、X7(分会書記長)、X5(分会会計)及び X4 の五名程度しかおらず、X4 のみが大学文学部卒業であって、その余の者は高校ないし工業高校卒業であり、X4 が出向すれば直ちに機関紙の発行等の教宣活動に支障が生ずる状況にあったこと(X4 が OED の勤務時間外に作成できるという考え方もあるが、土浦事業所に勤務していなければ、その職場の問題を的確に把握することはできないから、採用できない。)、現に X4 が OED に就労した後、「つくば」の発行が不定期になり、発行回数も減少したこと、当時、組合の教宣活動は豊四季分会と土浦分会でしか行われていなかったところ、X4 に対する出向命令は豊四季分会の教宣担当者 X8 に対する配転命令と同時期にされ、これらの命令が実施されれば、組合の教宣活動は大きな支障を来すはずであったこと、一審原告は、X4 に対する出向命令により組合の土浦事業所における教宣活動のみならず、組合活動全体に大きな支障が生ずることを十分認識していたこと、上記出向命令は、X4 の意に反して行われたことが認められる。これらの事実、並びに、一審原告が、上記出向命令の前後において、組合活動を激しく嫌悪しており、X4 に対しても、上記出向命令前には、上記のとおり、生産現場で研磨作業を五年間にわたり担当させるといった仕事上の差別的取扱いを行い、上記出向命令後も、X4 をほとんど昇給させずに、本人の適性、能力からは適切でない修理等の業務を担当させたこと、裁判上の和解により上記出向命令を撤回して X4 を土浦事業所に復帰させた後においても、なおも生産現場を担当させ、それ以来現在に至るまで、実に二〇年以上の長期間にわたって仕事上の差別的取扱いの不当労働行為を継続していることからすれば、上記出向命令は、会社の業務上の必要からされたものではなく、各分会の教宣担当者を転出させて組合の教宣活動に重大な打撃を与え、それによって組合を弱体化若しくは破滅させることを意図して計画的に発令された極めて不当で陰湿なものであると認められる。

そして、上記認定(原判決六八頁(セ))のとおり、X4 は、上記出向命令に従わず土浦事業所に出向いたが、立入りを拒否されたためため就労することができなかったものであるから、このような事情からすれば、X4 に対する人事考課の際に、不当労働行為である上記出向命令に従わないことにより生じた不就労をもって不利な事情として考慮することは許されないというべきである。

したがって、上記の欠勤を根拠として低く評価することは相当ではない。

e　X4 の昭和六二年上期、下期、昭和六三年四月昇給、平成元年上期、平成二年上期及び下期の C 評価の根拠として、Y11 課長は、大卒文系出身者としては月々の業務報告書のレベルが低く、指導が続いたこと(昭和六二年上期、下期)、作業手順が悪いことや運送便のチェックが遅いことなどで指導注意をしたこと(同年下期)、業務報告書の提出がなく、不注意により展示会での機械動作不良を発生させたこと(平成元年上期)、製品発送が二日遅れ、自ら作成するといった修理マニュアルの作成が進行せず、その資料や年度の業務報告書

を繰り返し催促しても提出しなかったこと（平成二年上期)、修理マニュアルの作成が進行せず、他社の取扱説明書を参考にしていないなど、作成に当たっての工夫や努力がないこと（同年下期）等を供述する。

しかし、X4 は、それまで業務報告書の提出を要する業務を担当したことがなく、その作成の仕方が判らなかったものであって、これに対し組合活動を嫌悪する Y11 課長が適切な指導助言をしていたものとは認められない。加えて、OED での X4 の担当業務は、上記のとおり簡単な修理等が中心であって、X4 には正規の従業員としては唯一事務机が与えられていなかったことからみても、毎月業務報告書の稚拙を低評価の根拠とすることには疑問がある。

また、作業手順等の不十分については、不慣れによるものとする余地がある上、これによって業務遂行に具体的な支障を来したとは認められず、機械動作不良を発生させた点についても、不注意防止のためにどの程度の指導助言が実際に行われたかが不明であるし、その一回の不注意が評価に当たって重要視されるべきものと認めるに足りる証拠もない。乙三五七によれば、機械動作の不良につき X4 の平成元年二月一三日付け報告書、X13 の同月一五日付け報告書が作成されていたことが窺われるが、 一審原告は、労働委員会における審理の当時から、これらの書証による立証をしない。したがって、これらを低評価の根拠とすることには疑問がある。

修理マニュアルの作成については、文系の X4 にとって容易なものとはいえず、他社の取扱説明書を参考にすべきことなどの適切な指導助言がされていなかったと認められるから、その不作成を低評価の根拠とすることはできないというべきである。

そうすると、上記各時期の低評価は相当とはいえない。

f　X4 の昭和五七年四月昇給、昭和六三年上期、下期、平成元年四月昇給、同年下期、平成二年四月昇給の B 評価を不当であると認めるに足りる証拠はない。

g　以上を総合すると、一審原告が X4 にした人事考課は、.昭和五七年四月昇給、昭和六三年上期、下期、平成元年四月昇給、同年下期、平成二年四月昇給の B を除いては、正当なものであるとはいえない。」

(26)　同一二三頁二三行目の「勤務実績」を「積極性等を欠く点を除く勤務実績」に改める。

(27)　同一二四頁一一行目から同一四行目までの括弧書き部分を削る。

(28)　同一八行目末尾に次のとおり加える。

「B 評価については、これを不当であると認めるに足りる証拠はない。」

(29)　同一二五頁二一行目の「しかし、」から同二四行目末尾までを次のとおり改める。

「X5 は、この時期、改善の提案をしておらず、その理由について、改善活動に参加させられなかったからであると供述する。この点、X5 は、昭和六〇年下期には、Y12 課長から改善活動への参加を求められて参加し、連名ではあるが「私の考え」を提案したことがあるのであって、昭和五九年下期に改善の提案をして

いないのは、改善活動への参加を求められず、提案の機会が与えられなかったことにより、消極的になったものと認められる。すなわち、証拠によれば、一審原告では、品質向上等のために職場での改善活動を積極的に推し進めていたが、組合が QIC 活動を勤務時間内に行うことなどを要求していたため、昭和五八年下期ころには、グループでの改善活動につき、X4 を誘わず、昭和六三年四月には、X7 を、同年七月には X2、 X14 を、平成二年には X3 をそれぞれ QIC 活動から除外するなど、組合員が改善活動に参加することに消極的な立場をとっていたと認められる。X5 に関しても、昭和五九年下期に、他の従業員に対しては積極的に改善活動への参加を勧誘していながら、X5 に対しては、そのような勧誘をしなかったものと推認される。そうすると、X5 の昭和五九年下期及び昭和六〇年四月昇給の C 評価について合理的な根拠を認めることには疑問がある。

(30) 同一二六頁五行目の「しかし、」から同二二行目末尾までを次のとおり改める。

「次に、ろ過装置の故障について、Y12 課長は、その原因が薬品（石灰、塩化カリウム、凝集剤）の注入ミス及び PH 値の管理ミスにより、ろ過装置内に油分が固まったことにあり、X5、X11 の両担当者のミスによるものであると供述する。しかし、その原因究明は徹底して行われておらず、「まあ、そうだろうということにした」程度の不十分なものであったのに、X5、X11 の責任は連帯責任であるとして両者を減点した。この時期の一時金の明細書が示し渡された時には、低評価の根拠として、X4 の出向問題に関する要請行動について指摘があったが、ろ過装置の故障に関するミスについては指摘がなかった。上記故障の原因とされる当時の各薬品の注入割合の調整及び PH 管理の業務を具体的に明らかにした資料はないが、上記業務は、営繕の業務の中では比較的高度なものである上、X11 は、当時五〇歳台の前半で営繕の業務に精通した先輩従業員であって、約二〇年も下の X5 を指導する立場にあった。こうしたことからすれば、ろ過装置故障の原因が各薬品の注入割合の調整等にあったとしても、その業務は、X11 が主導し、X5 がこれを補助する関係で行われていたから、その責任を両者同等に評価するのは相当ではない。Y12 課長は、本件命令後、昭和六一年下期当時、X5 が上記業務の取扱いを十分詳しく知っていたと供述するに至ったが、具体性を欠く上、昭和六二年上期に、X5 が産業廃水処理の定例的な業務につき X11 の指示を受けて動くことがほとんどであったと評されていることに照らしても、にわかに採用できない。」

　そうすると、昭和六一年下期及び昭和六二年四月昇給の C 評価について合理的な根拠を認めることができないというべきである。

d　X5 の昭和六二年上期の評価について、Y5 所長は、X5 が指示されたことは一応やっているものの、営繕の業務を大幅に見直した時期に仕事のやり方について積極的に意見を出すわけでもなく、ただ X11 の指示に従うことがほとんどであったことから、総合的に判断して C 評価とした旨供述し、また、同年下期の評価について、Y13 総務課長は、X5 が、X11 の指示がなければ動かず、「私の考え」は一件も提出せず、草取りの際に「私は機械加工がしたい。こんな草取り作業は自分の仕事ではない。」というなど、営繕の仕事にやる気がなく、積極的に取り

組もうとする意欲がなく、責任感は希薄であったことから、総合的に判断してC評価とした旨供述する。

しかし、上記のとおり、X11は、営繕の業務に精通した先輩従業員であって、遙かに年下で経験が浅いX5を指導し、仕事のやり方等について積極的に意見を出すべき立場にあり、一方、X5は、X11の指示に従って仕事をしていたものである。また、X5が「私の考え」を提出しなくなったのは、Y12課長転動後に再び改善活動に誘われなくなったことにも一因がある上､原判決認定事実のとおり、X5は、工業高校電気科を卒業して昭和四八年に入社し、モーターや工機の製作加工作業に従事していたのに、昭和五八年五月の東葛総行動に参加した後は仕事を与えられないか、ないしは一人だけで冷凍機の勉強に従事させられていたことに加えて、職場で日常的に様々な嫌がらせを受け、雑用的仕事を経て、電気とは関係の薄い営繕の業務を担当させられていたのであり、営繕の仕事に積極性がなかったとしても、それは、一審原告が仕事上の差別的取扱いを継続した影響によるところが大きいと推認される。

そうすると、X5を、上記各供述にあるような根拠で低く評価することはできないというべきである。

X5の昭和六三年下期から平成二年下期のC評価の根拠として､X11課長は､X5が、部品加工の段取りや設備メンテナンス等の技能の修得につき「教えてくれればやる。」という姿勢で、業務に消極的であり、他の従業員が残業に追われていても自分から進んで手伝うことはなく、月末の出荷・棚卸の時期に、休まれては困ると話したにもかかわらず共同行動参加のため休暇をとり、他の従業員らが深夜までかかってその穴を埋めたこと（昭和六三年下期）、ギヤケース加工につき、生産目標に対しX5の加工実績が大幅に少ないため休暇の変更を求めたが、X5が、休暇を認めないなら労基署で判断してもらうなどといって協力せず、他の従業員がその穴を埋めたこと（平成元年上期）、今までの努力（多能化の努力）の不足から段取り作業が正確にできず、他の従業員があとからチェックしなければならなかったこと（平成元年下期）、多能化に対する努力と工夫がなく、入社一年足らずの後輩に部品加工の技術でも、改善の力でも追い越されてしまったこと（平成二年下期）、「私の考え」を一件も提出せず、改善活動がなかったこと（上記全期間）等を供述する。

しかし、上記期間中の体暇の取得は、一審原告が長年にわたって組合を嫌悪、敵視し、団交拒否や差別的取扱いを継続したため、多数の訴訟が提起されたこと等から、X5も組合員として、休暇を取得して労働運動や訴訟支援活動に参加したことによるものである。また、ギヤケース加工については、当時初めて担当したために加工実績が上がらなかったものであり、多能工としての技能の不足については、そのような技能を修得する機会が十分には付与されなかったことにも原因があり､「私の考え」を提出するなどの積極的な改善活動がなかったのは、Y12課長転勤後に改善活動への誘いがなくなっていたこと及び、基本的には一審原告が長期にわたって不当な組合嫌悪、敵視を行い、仕事上の差別的取扱いを継続したことによって、X5の仕事に対する熱意や改善意欲が徐々に減退したことによ

るものである。

そうすると、X5 を上記供述にあるような根拠で低く評価することはできないというべきである。

e　以上を総合すると、一審原告がX5にした人事考課は、昭和五八年上期、昭和六〇年上期から昭和六一年上期まで、昭和六三年上期の各 B 評価を除いては、正当なものであるとはいえない。」

(31)　同一二七頁一〇行目及び同一三〇頁二五行目の各「勤務実績」を「積極性等を欠く点を除く勤務実績」にそれぞれ改める。

(32)　同一三一頁一六行目冒頭から同二一行目末尾までを次のとおり改める。

「以上によれば、本件組合員のうち X6 を除くその余の者については、不当労働行為(不利益取扱い)の成立を認めることができ、同時に組合に対する不当労働行為(支配介入)を認めることができる。また、X6 については、賃金上の差別的取扱いによる不当労働行為は認めることができないものの、仕事上の差別的取扱いの限りでは、X6 及び組合に対する不当労働行為を認めることができる。」

二　当審における当事者らの主張について

(1)　立証事項等について

ア　一審被告は、紅屋商事事件最高裁判決を引用し、原判決のように均一性が必要であるとする考え方に属する考え方は労働者等に不可能を強いるものであり、「大量観察による不当労働行為の認定」の手法こそが、賃金差別事件における最も合理的な手法である旨主張する。

しかし、紅屋商事事件最高裁判決は、勤務成績等を全体として比較すると二つの集団の間に隔たりがないと認められる場合に関するもので、事案の異なる本件にその判断の手法を用いることが直ちに適切とは解されないし、また、不利益取扱いの不当労働行為を主張する者が「当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等であること」を立証する責任があるとする解釈についても、上記説示(原判決)のとおり、不相当とは解されない(以上につき、最高裁平成七年（オ）第一四五三号平成一三年一〇月二五日第一小法廷判決・裁判集民事二〇三号三一頁(全税関大阪訴訟上告審判決)参照)。

もっとも、「当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等であること」の判断に当たっては、組合員に対して仕事上の差別的取扱い等の不当労働行為が継続的に行われ、あるいは、不当労働行為が繰り返し行われており、当該不当労働行為によって通常生ずるであろう影響により当該組合員の能力が正当に評価されず勤務実績を積む機会を与えられなかった結果、勤務実績が悪化したと認められる場合には、その影響を除外しなければならない。

イ　一審原告は、「当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等であること」の立証を「当該組合員が自己の把握しうる限りにおいて具体的事実を挙げて組合員以外の者と能力､勤務成績において劣らないことを立証すれば足る」とする見解は、立証責任を完全に使用者側に転換したというべきであり、その根拠は不明である旨主張する。

しかし、上記説示（原判決）のとおり、使用者と労働者との間における証拠の

偏在を考慮する必要があるし、本件では、一審原告が組合及び組合活動を終始一貫して長期間にわたり嫌悪、敵視し、組合公然化後、本件組合員各個人に対し、仕事上の差別的取扱い等の極めて違法な不当労働行為を継続ないし繰り返し行い、組合の弱体化等の政策を遂行してきたのであるから、常識的に考えれば、特段の事情がない限り、それと緊密な関係のある組合員の人事評価、査定においても、当然差別的取扱いをする意図が存在したものと認めるのが相当である。このような場合、当該組合員が自己の把握しうる限りにおいて具体的事実を挙げて組合員以外の者と能力、勤務成績において劣らないことを立証した場合、一審原告から、当該組合員の能力、勤務成績が組合員以外の者より劣ることの具体的な反証がされない限り、低評価は、組合員であることを理由とする差別的動機に基づくものであり、当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等であると事実上推定することができるというべきである。そうすると、本件の事実関係の下においては、審理過程における事実上の証明の必要性を一審原告に負担させることは、何ら不当ではない。

ウ　一審原告は、本件命令及び原判決が、新賃金制度下における本件組合員の評価の方法について、具体的なプロセスが不明であるとの指摘を随所で行っていることにつき、根拠を欠く旨主張する。

しかし、一審原告の立証は、本件組合員の低評価を基礎付ける悪しき勤務態度、仕事上のミス、欠勤等の事由について立証しようとするものであって、人事評価において不可欠な他の従業員との具体的な比較、標準分布上の位置付け等について個別的な立証を欠いている。原判決認定事実のとおり、新賃金制度は、D を標準分布の下から五パーセント、C をその次の一五パーセントとする等の相対的評価を旨とする制度である。そして、一審原告から、当該組合員固有の低評価の事由及び他の従業員との比較における低評価、処遇等の事由が個別具体的に明らかにされない場合には、一審原告の組合及び組合活動に対する一貫した嫌悪、敵視政策の遂行と相まって、当該組合員に対する評価は差別的取扱いに基づくものであって合理的理由を欠くものと判断することになるというべきである。

(2)　X9 について

ア　一審原告は、開発予定の遅延に関する乙二二一を採用しない点を誤りと主張するが、当審においても、上記判断（原判決九四頁 b）を覆すに足りる具体的な証拠は提出されていない。

イ　一審原告は、組合のビラを引用して、一審原告側が団体交渉において残業が評価の対象となることを明言している旨主張するが、上記ビラは、団体交渉での一審原告側の発言が、説明会における説明に反するという内容であって、一審原告が、新賃金制度の説明会で、残業自体は評価の対象とならないと説明したことを裏付けるものであって、残業したかどうかは評価の対象とならない旨の上記判断（原判決九五頁）に沿う証拠というべきである。

ウ　一審原告は、証拠により、X9 の評価につき他の三等級の者と適正に比較評価したことが認められる旨主張するが、これらの証拠によっても、一審原告が、X9 以外の誰のどのような能力、勤務実績と、X9 のそれとを、具体的にどのように

比較対照したのか全く明らかではなく、上記認定(原判決九六頁 d)を左右するに足りない。すなわち、一審原告は、上記のとおり、組合及び組合員を一貫して嫌悪、敵視し、不当労働行為を繰り返すという姿勢を取り続けていたのであるから、組合員に対する賃金格差が生ずれば労働紛争となることが必至であり、そのことを十分に予見していたとみられるのであって、組合の委員長である X9 につき比較対照による低評価が正当であったのであれば、その資料は当然保持しているはずである。しかるに、これが提出されないのは、X9 に対する低評価につき比較対照上の合理的根拠が乏しいからであるとされてもやむを得ない。

(3) X1 について

ア 一審原告は、X1 の月に一、二回の不残業につき、X1 がミスのため急いで仕上げなければならない場合にも残業をしないのだから低評価の根拠となる旨主張するが、原判決認定事実のとおり、新賃金制度の下では、残業の有無は評価の対象とならないというべきであるから、採用できない。また、X1 に、ミスがあったこと自体についても、これに関する乙一八一は、組合を嫌悪していたことが明らかな Y14 マネージャー作成の報告書であるから、客観性を欠く報告である可能性を払拭できず、上記説示(原判決九八頁 b)のとおり、採用できない。

イ 一審原告は、機械の再塗装の作業量につき、機械の台数が二〇台であるから作業量は自ずと明らかである旨主張するが、塗装の作業量を認めるに足りる合理的証拠は依然として存しない。

ウ 一審原告は、X1 に営繕業務を担当させたことについて、会社の仕事は従業員が自ら選べるものではないとして、仕事上の差別的取扱いではない旨主張する。

しかし、問題は一審原告が命じた仕事の適性の有無及びその理由にあるのであって、営繕の業務が大学の機械工学科を卒業した X1 の能力を生かすには不十分であることは明白であり、X1 に対する過去の仕事上の差別的取扱い及び一審原告の組合及び組合員に対する一貫した嫌悪、敵視を併せ考慮すれば、X1 に営繕業務を担当させたことは、一審原告の業務上の合理的な必要からではなく、組合員に対する差別的動機に基づくものと認められる。

そうすると、従業員に対する担当職務の指定が一審原告の広範な裁量に属するとしても、上記のような差別的動機に基づく裁量権の行使は濫用であって、違法というべきであるから、上記主張によっても、X1 に営繕業務を担当させたことが仕事上の差別的取扱いであるという点は左右されない。

(4) X6 について

ア 一審被告及び参加人らは、X6 が担当した配膳・運搬業務におけるサイクルタイムが作業の実態に合わせて定められたものではない旨主張する。

この点、上記認定(原判決四〇頁)のとおり、X6 が Y7 課長と一緒に回った際にはサイクルタイムである二〇分で回れたと認められるところ、X6 は、Y7 課長が同行しているため、他の従業員が工程外の運搬等の作業を X6 に要望しなかったから例外的に二〇分で回れたに過ぎず、普段は四〇分から一時間というのが実態である旨供述する。しかし、二〇分のサイクルタイムが定められている X6 に対し、他の従業員が、日常的に、サイクルタイムの二倍、、三倍の時間を要する

ような工程外の作業を要望していた等といった事態があったことは想定しにくいし、これを裏付ける合理的証拠もないのであって、上記供述は採用し難い。

したがって、サイクルタイムが、平均的な従業員が守れないように厳しく定められていたとは認められず、X6 が日常的にこれを守れず、欠品が生じたこともあった以上、低評価の根拠とされてもやむを得ないというべきである（一審被告及び参加人らは、一審原告が組合を嫌悪していたことを重視して事実認定すべきことを主張するが、一審原告の組合嫌悪を前提としても、原判決摘示の証拠を具体的に検討する限り、一審原告が作業の実態に合わないサイクルタイムを設定したとは認め難い。）。

イ　一審被告及び参加人らは、X6 が不注意で「かんばん」を落としたり、付け間違いや納め間違いをしたことにつき、X6 がそのようなミスを犯し続けたとまで認めるに足りる証拠はない旨主張する。

しかし、この点のミスに関する Y15 管理課長、Y7 課長の各供述の内容は具体的であり、同各供述のうちミスがあったという部分は信用できるが、ミスが続いたという部分は信用できないといった区々の証拠評価をすべき合理的事情はなく（X6 がミスがあったことを認め、ミスが続いたことを否定しているが、その供述は具体性が乏しく、直ちに採用することはできない。）、上記主張は採用できない。

ウ　X6 は、昭和六一年六月異動後に担当したラインが、遊休設備であったため、機械のメンテナンスが行われておらず、仕事をするのが非常に困難であったと供述する。

しかし、一審原告が組合を嫌悪していたことを前提としても、組合員の担当する遊休設備たるラインのメンテナンスを怠って生産量を減少させるような態勢をとっていたとは認め難く、また、他のラインの機械のメンテナンスがされているのに、X6 担当ラインの機械のメンテナンスが行われていないのであれば、X6 が当時これに抗議し、あるいは、組合において、差別的取扱いとして直ちに問題とすることが考えられるのに、そのような形跡はないのであって、機械のメンテナンスは生産準備室が組織的に行っており、メンテナンスが行われていない機械での作業はあり得ない旨の Y1 課長らの供述は信用できるから、X6 の上記供述は採用できない。

そうすると、X6 が目標生産数を確保できなかった原因の一つに、担当したラインが遊休設備を用いたラインであったことをいう一審被告及び参加人らの主張は採用することができない。

エ　参加人らは、土浦事業所生産課配転後の仕事の遅延や不良品発生等について、X6 個人の責任とするのは不当である旨主張する。

しかし、原判決摘示の証拠に照らし、X6 の仕事の遅延は不慣れ等では説明できないものであり、また、平成元年六月下旬から七月上旬にかけてのギヤケース加工不良についても、偏芯ゲージの摩耗を見逃し、あるいは、内径寸法のチェック漏れといった業務上の明らかな落ち度があって、作業者個人の責任である上、不良品の発生や作業ミスの際に、X6 は上司宛に発生原因と今後の対策を記載し

た報告書類を差し入れ、これらの不良品発生等が X6 の責任の範囲内の出来事であることを認めていたものである。

参加人らは、他の従業員も不良品を出しているのが現場の実情であるのに、一審原告は X6 と X7 にだけ上記報告書等を書かせているのであって、上記報告書が労働委員会の審問や裁判を意識した特異なものである旨主張するが、上記報告書は、X6 が個人又は X7 と連署して作成した書面であって、内容の信用性を否定することはできないし、乙三七四その他関係証拠によっても、他の従業員に上記報告書にあるのと同程度ないしそれ以上の不良品(ロット不良等)発生や作業ミスがあったといった事実は窺われない。

したがって、一審原告が、仕事の遅延、不良品の発生、作業ミスにつき、X6 個人の問題であるとして低評価の根拠としたことが不当であるとはいえない。

オ　一審被告及び参加人らは、X6 を昭和六二年下期から一貫して D 評価したことが正当であると認めるべき根拠はない旨主張する。

しかし、原判決認定事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、一審原告は、新賃金制度につき、事業所内で、同一等級の者の比較評価により、D の標準分布を五パーセントとして成績評語を付けることとしていたこと、X6 は、昭和六二年四月に一等般から二等級に昇級したものであって、それまで土浦事業所内の一等級の従業員との間で比較評価されていたものが、これより経験と能力の優る二等級の従業員との間で比較評価されることとなったこと、同年下期における土浦事業所内の二等級の従業員は二九名であり、五パーセントの標準分布内には、少なくとも一名の従業員が該当する計算となること、X6 以外の同事業所内の二等級従業員で、昭和六二年下期から平成二年下期までのいずれかの期間、能力ないし勤務実績が著しく劣る者がいたことを窺わせる証拠はないことが認められる。

そして、上記認定のとおり、上記期間中の X6 の勤務実績は芳しくなかったことを踏まえると、一審原告の組合嫌悪、敵視を前提としても、上記期間中の X6 の各 D 評価につき根拠のないものがあるとまではいえず、これを不当であるということは困難である。

(5)　X2 について

ア　一審原告は、X2 が証人として裁判所に出頭した間、他の者が労務を提供して会社に貢献したから、労務を提供しなかった X2 の評価が相対的に低くなることは不当ではない旨主張するが、X2 が、裁判所から呼出を受けなければ、他の従業員と同様に労務を提供していたはずであるから、証人として裁判所に出頭したことによる労務不提供を根拠に、X2 を低く評価することは、不当である。

イ　一審原告は、Y1 課長が時差勤務免除の発言(原判決一〇七頁)をしていない旨主張するが、Y1 課長が X2 に時差勤務を命ずる方針を変えなかったのであれば、組合がこれを外すよう文書により要求することとなったはずであるのに、そのような要求がされていないのであるから、X2 には時差勤務を免ずることとしたと認めることができる。

ウ　一審原告は、始業前から整備・点検等をした従業員と、それを全く行わない X2 との間で、労働時間内の生産量や生産密度に差異が生ずることは見やすい道理で

ある旨主張するが、そのような差異は労働時間外の労働に起因するとみられる以上、上記説示（原判決一〇七頁）のとおり、その差異をもって低評価の根拠とすることは不当である。

エ　X2 に対する平成元年四月の配置換えの理由につき、Y8 生産課長は、グループ長から、X2 に突然の休みが多いのでパートタイマーの人とでも替えて欲しいと要請を受けていたので、業務上の必要から配置換えをしたと供述するが、そもそも X2 に休みが多いのは、一審原告が不当労働行為をし、裁判等になっても一貫してこれを争ってきたことに起因するのであって、Y8 生産課長が組合活動に理解があれば、配置換え以外の対応を考えるはずであるし、上記の事情に基づく X2 の休みを理由に、X2 の意に反して配置換えをするのは、組合活動嫌悪によるものと認められる。

(6)　X3 について

ア　一審原告は、乙三四九の「改善意欲もなく、業務能力も全く進歩がなかった」という記述に信用性がある旨主張するが、判断の根拠となる具体的な事実は記載されておらず、同書証を直ちに採用することはできない。

イ　一審原告は、Y3 課長（当時はマネージャー）が X3 に対しリーマ通しの作業の効率化を命じたが、命令に従った改善はなかった旨主張する。

しかし、Y3 課長の陳述書には、X3 に対し内径不良の改善を指示したと記載されているのみで、具体的にどのように命令を発したかは明らかではなく、同課長が内径不良の改善の願望を表明したに止まる旨の X3 の供述を排斥するに足りない。また、内径不良の問題は、その後、NC 旋盤の導入により解消されたと認められ、当時、作業者が旧式の機械のままで内径不良を減少させるような改善が可能であったとも認定できない（Y3 課長は、従業員の X15 らがリーマ通しをしなくて済むような内径不良の改善をしたと供述するが、乙一九一には、内径不良の改善事例の資料は添付されておらず、これとは異なる改善事例を資料として添付するのみであって、同供述を採用することはできない。）。

なお、一審原告は、シュートにスペンサーをはめ込む工夫は、Y3 課長の指示による旨主張するが、同課長と X3 とが一緒に行ったものと認められる。

ウ　一審原告は、X3 の休暇取得により業務上の支障が生じているから、これを評価の一つの資料とすることは妨げない旨主張するが、休暇は労働者の権利であり、会社の業務上の支障については時季変更権をもって対応すべきであって、一審原告が、時季変更権を行使せずに休暇を認めておきながら、これを低評価の根拠とするのは、休暇を権利とした法の趣旨に反するものであり、明らかに不当である。

また、一審原告は、主として裁判出席のための労務不提供につき、X3 が突然事前通告もなく、マネージャーの警告や制止を振り切って職場離脱を繰り返し、その結果、X3 の担当業務の遂行につき他の従業員にしわ寄せが行く等として、労務不提供の態様から、協調性や職場規律に関する成績評価が低くなる旨主張する。しかし、弁論の全趣旨によれば、一審原告は、就業時間中の組合活動を一切許さない方針であり、X3 から裁判出席や組合活動の日程の通告を事前に受ければ担当業務を休むことを認める姿勢などなかったと認められるから、事前通告を

要求する前提が欠けているというべきである。さらに、一審原告を当事者とする裁判手続の日程は、一審原告自身が当然知っているか、知り得る事柄であり、労働組合分会を当事者とする労働事件の裁判の期日に、その分会の執行委員長が出席することは当然予見できるから、通告を受けなくても事前に対応策を採り得たものである。そうすると、事前通告がない等といった労務不提供の態様を考慮しても、低評価に合理的根拠があるということはできない。

エ　二交替勤務につき、Y3 課長が、昭和六一年三月末ころ、業務量の増大に伴い、事業所の近くに住んでおらず電車通勤者である X3 に対し、二交替勤務を要請したが、X3 から、組合の委員長であり、夜は用事があるとして拒否されたと供述する。

しかし、X3 は、当時、Y3 課長から、X3 が事業所の所在地に隣接する町に住んでいるとして二交替勤務を要請されたが、既に転居後で遠くなっていた点を説明し、併せて労働条件変更に関する組合との合意を求めたところ、その後は要請がなかったと供述しており、いずれが真実かを確定するに足りる証拠はない。また、昭和六一年上期の第一次評定を担当した Y1 課長は、低評価の根拠の一つとして、X3 が事業所に近く、二交替勤務をし易い条件にあったのに、組合の役員をしていて忙しいと言って断ったことをあげるが、これは、X3 が当時は事業所の近くに住んでいなかったことと整合しないものである。

以上からすると、X3 が二交替勤務をしなかったことについて、低評価とすべき正当な根拠があると認めることはできない。

オ　一審原告は、門前集会参加のための遅刻二回につき、団交と遅刻とは直接関係なく、ストライキをしていたわけでもないので、低評価を否定する根拠がない旨主張するが、一審原告が X4 の出向問題につき組合との団体交渉に応じないことは不当労働行為というべきであり、上記遅刻は、これに対応するための門前集会に参加した結果生じたものであって、一審原告の不当労働行為がなければ遅刻もなかったということができる上、遅刻の時間が五分と二五分であって短いことと併せて考慮すれば、低評価するのが相当とはいえない。

カ　一審原告は、原判決が、平成元年上期から平成二年上期までの C 評価を昭和六三年の B 評価と比較していることにつき、X3 が両期間とも組合員であったから、前者の C 評価が組合活動を主たる理由とするものではない旨主張する。

しかし、C 評価とされた上記期間中の X3 の勤務態度等につき、B 評価とされた期間中の勤務態度等と特段の違いが窺えない以上(原判決一一三頁 f)、その評価の差異は、勤務態度等の悪化以外の事由によるものということができるが、本件では、勤務態度等の悪化以外の合理的事由が存したことの立証はないから、一審原告の組合及び組合活動に対する嫌悪、敵視を考慮すれば、組合活動を主たる理由として C 評価としたものと認めることができる。

キ　一審原告は、X3 に対する平成二年下期の D 評価につき、Y3 課長がストライキを理由に X3 を D 評価とした旨を発言したことを含む平成二年一二月四日の Y3 課長と X3 とのやり取り(原判決五八頁)は存しない旨主張する。

しかし、上記のやり取りの認定は、X3 の供述に基づくものであるが、その供

述は、内容が具体的であること、上記期間の低評価の根拠は、X3 の仕事の進め方、改善意欲、協調性に進歩がないというものであって、C 評価とされた平成二年上期に比べ勤務態度等が悪化したとは認められないこと、この当時 X6、X2、X7、X8 も D 評価とされていることといった諸事情に、一審原告の組合及び組合活動に対する一貫した嫌悪、敵視を併せ考慮すれば、十分信用することができる。

したがって、上記のやり取りが存したと認められる。

(7) X7 について

ア X7 の昭和五六年上期の C 評価について、Y6 所長は、Y16 課長が作業の方法を教えたにもかかわらず、X7 がレベルアップの努力をせず、溶接の仕事が満足にできなかったと供述する。

しかし、これまで溶接経験のない X7 に対し、入社後一〇年以上経った昭和五五年五月から一年以上にわたり、冬場は暖房のないプレハブ倉庫でただ一人、当初「見習い」と書かれた腕章を着けさせて、従来は外部委託していた電気溶接機を使った部品棚等作成の作業をさせたことは、上記説示(原判決一一八頁 d)のとおり、仕事上の差別的取扱いである。このような執務状態に置かれた X7 が、積極的に技術向上を図るような意欲を持てず、短期間に技術向上が図れなかったとしても、それはまことにやむを得ないことである。低評価による不当労働行為の成否の判断に当たって、会社が従業員に対して仕事上の差別的取扱いをし、そのために従業員が仕事への意欲を失った場合には、それを根拠に低評価することを是認することはできない。

なお、一審原告は、X7 には簡単な溶接しかやらせなかったのに溶接の不具合を生じさせたととれる主張もするが(一審原告の控訴理由書二五頁)、この点は、Y16 課長が、材料の歪みによる変形の影響がない箇所まで溶接してから、X7 に簡単な溶接をやらせていたとの供述があるのみで(なお、X7 はこれを否定している。)、X7 が簡単な溶接の際にも溶接の不具合を生じさせたという証拠はない。

イ 一審原告は、X7 が昭和五六年上期において、二回、業務に就かなかったことにつき、従業員に職場離脱があればマイナス評価は正当である旨主張する。

この点、証拠によれば、昭和五六年一月二一日の職場離脱(五分)及び同年三月三〇日の早退(四時間五〇分)は、いずれも組合業務を理由とすることが明らかで、少なくとも後者は X7 が組合業務を理由に休暇を申し入れたが、一審原告がこれを認めなかったことから早退扱いとなったものと認められる。そして、一審原告が組合を嫌悪していなければ、後者の休暇を認めたものと認められるところ(同日につき時季変更権行使の必要があった事情は窺えない。)、他の従業員が上記の程度の休暇をとったからといって、これを低く評価されるとは考えられない。また、前者の職場離脱は五分に過ぎない軽微なものである。

そうすると、これらの業務に就かなかったことは、上記説示(原判決一一六頁 b)のとおり、その回数、時間からして、同僚従業員と比較して低評価とする根拠としては不十分である。

ウ 参加人らは、X7 が昭和六一年八月に組合活動を理由に五〇分間職場を離れたことなど、一審原告が指摘する労務の不提供につき、いずれも賃金カットされて

いるので、評価の際に組合活動を理由に更に不利益取扱いをすることは不当労働行為に当たる旨主張する。

しかし、従業員の労務不提供は、単に賃金の問題に止まらず、会社の生産態勢等に悪影響を与えるものであるから、服務態度の成績評価点を低下させる要因となることは当然であり（成績評価基準書参照)、賃金がカットされたからといって、成績評価の際に労務不提供に基づく低評価が禁じられると解すべき根拠はない。

エ　参加人らは、後工程に必要な部品が流れないことがあったこと及び出来高のアップがないことの認定に対し、作業現場の誰と比較したか、その者の残業時間がどの程度かを認定しない限り、証明にならない旨主張する。

しかし、上記認定のとおり、X7 が平成元年三月二八日に、ケースなんか欠品したってかまわない旨発言していること、X7 が生産数量の確保に及ばなかったと認められることに照らせば、後工程に必要な部品が流れないことがあったこと及び出来高のアップがないことに関する証拠の信用性は肯定できる。

オ　参加人らは、不良品を発生させていることにつき、X7 に責任を負わせる判断は誤りである旨主張するが、平成元年六月下旬から七月上旬にかけてのギヤケース加工不良について、上記のとおり、X7 が X6 と連署して作成した報告書及び Y10 課長の陳述書に照らし、作業者個人にミスが存したものと認められ、その余の不良品発生も含めて、不良品発生を低評価の根拠とすべきでない事情は認められない（上記報告書が採用できる点については、上記(4)エのとおりである。)。

(8)　X4 について

一審原告は、 X4 が不慣れであろうとも、仕事の生産性が低いのであれば、評価が、そのこと故に低くなるのは当然である旨主張する。

しかし、大学の文学部出身の X4 に対し、採用から一〇年以上経過した昭和後六年一〇月以降、それまで担当歴のない生産現場で研磨作業を担当させたことは、仕事上の差別的取扱いである。そして、差別的取扱いとして組合員に不慣れな仕事を担当させた場合において、その不慣れを根拠に低く評価することは、組合員に対する差別を更に助長することを許容することとなって不当であり、そのような不慣れを低評価の合理的な根拠とすることはできない。

(9)　X5 について

ア　X5 の昭和五六年上期から昭和五七年下期までの C 評価について、Y4 課長は、他の人は図面を渡せば大まかな指示で作業ができていたのに、X5 は、図面を読んで組付けをしたり、機械加工をすることについての能力がないので、ほとんどマネージャーが付きっきりという感じであったこと、油圧プレスの部品であるスペンサーの寸法修正作業につき、繰り返しの作業であるのに、毎日作業指示しなければならなかったこと、ハンドルタップのネジ立て作業につき、材料により少し作業方法が違うのを理解していないため、よく工具を破損させたこと、フライス加工の修正加工においてワークのセットや刃物の取付けをマネージャーが行ってやらないと加工作業ができなかったこと､技術習得の進歩の度合いが遅いこと、フライス加工の機械操作の切り換えがうまくできず、工具を破損したこと、工具

の整理整頓ができないこと、組立コンベアーのフレームの塗装の際、塗装してはならない取付基準面に塗装したことがあったこと等を供述する。

しかし、工業高校の電気科を卒業して一審原告に採用されるだけの力量のあったX5が図面を読むことができないとは考え難い。また、原判決認定事実のとおり、X5は、過去に部品加工の作業を経験したことがなかったが、昭和五四年八月工機部に配属された後昭和五六年上期の始期(昭和五五年一一月)まで、約一年三か月間、Y14マネージャーらの指導の下で加工作業を行っていたものであり、しかも、Y4課長は、昭和五八年三月ころには、X5が旋盤、ボール盤、フライス盤をかなりのところまで操作可能となっていた旨供述していることからすれば、昭和五六年上期から昭和五七年下期までの間、ほとんどマネージャーが付きっきりという感じの作業状況であったとは認め難い。さらに、Y4課長が、上記評価期間中、X5の作業状況を直接、具体的に把握していたものではない上、上記供述は、当時の記録等の客観的な資料に基づくものではなく、従前の記憶と既に退職したY14マネージャーから平成二年ころに聴取した内容等に基づいて供述されているものであり、上記の各低評価の事由が上記評価期間中のどの時期に存したかが全く明らかではないなど、具体性を欠くものである。

そうすると、低評価の事由の存在をいうY4課長の上記供述は、上記評価期間中には上記の各低評価の事由が存しなかった旨のX5の供述を排斥できるような信用性の高いものとは認められないのであって、採用することができない。

イ　一審原告は、甲三八を引用して、X5が、東葛総行動(昭和五八年五月二四日)以降、OMTに勤務していた期間中は残業を指示されなかったという上記認定(原判決七二頁(ケ))を事実誤認である旨主張するが、上記認定のとおり、一審原告は、X5に対し、東葛総行動以降数日間仕事を与えず、その後一年以上一人で冷凍機の勉強に従事させていたのであって、その間残業を指示したなどとは考えられず、採用できない。

ウ　X5の昭和五九年下期及び昭和六〇年四月昇給のC評価について、一審原告は、X5が、営繕業務が初めてであっても、相対評価である以上、同じ仕事を行うX16、X11に比較して低評価となるのは当然である旨主張するが、新賃金制度における成績評価基準書によれば、評価対象者のうち、当該部署に新たに配属となったために習熟度が低く、目先の生産性が低い者について、そのことが直接の評価要素となるものではないと解されるから(上記主張のように解すると、新たな部署に異動した者は軒並み低評価となりかねず、評価制度としての合理性を欠くことは明らかである。)、上記主張は採用できない。

(10)　X8について

ア　一審原告は、乙二二〇(Y17課長の陳述書)記載の事由によれば、X8をC評価とすることが不当労働行為とはならない旨主張する。

ところで、同書証の記載の事由は、QIC、レクリエーションに参加しない、就業時間後すぐ退社してしまう、仕事上新しい情報を取ろうとする努力がない、与えられた範囲はするが、それ以上の仕事には手を出さない、改善行動はない、レポートにまとめた仕事の内容を他の課員に理解させようとしない、必要な道具が

全て準備されていないと仕事が停滞する、道具がないから仕事ができないという報告がたびたびあった、全社主催の後援会等にも全く参加しない、三年間「私の考え」がゼロである、納期前に終わりそうな仕事でも、納期ぎりぎりまで完了しない、早く終わらせて次の仕事に取り組もうとする気力が全く感じられない、生産課から応援を求められても自主的に協力しない、当然自分の仕事を進める上で生産部門の積極的協力は得られない等というものである。

しかし、上記事由は、勤務時間終了後の早期退社や時間外活動への不参加等を含む、仕事や職場の人間関係に対する意欲や積極性の欠如を中心とするものであるが、X8 の意欲や積極性の欠如の程度が他の平均的な課員に比べてどの程度劣っていたかについては、具体的な根拠が示されているものではなく、Y17 課長の組合活動への嫌悪、評価の恣意性を推認させる発言、X8 を仲間はずれにしようとする発言(原判決一二八頁 b)に照らせば、Y17 課長が、X8 が仲間はずれになるよう仕向ける一方で、その早期退社や時間外活動への不参加等を低評価の根拠とし、あるいは、X8 の意欲や積極性の欠如を実際よりも誇張して低評価とした可能性を払拭できないし、また、X8 が自己のなすべき仕事を勤務時間内に遂行できていたのであれば、上記事由のみでは、平均的な課員よりも低く評価するには根拠が十分とはいえないというべきである。

したがって、乙二二〇からは、X8 につき、低評価とすべき合理的な根拠が存したと認めることはできない。

イ　X8 の平成二年下期の D 評価につき、一審原告は、乙三六一記載の勤務状況を根拠とする。

しかし、新賃金制度による評価の方法は、同一事業所内で、同一等級の者の比較評価により、D の標準分布を五パーセントとして成績評語をつけるというものであるところ、乙三六一の記載内容は、X8 が過去に C 評価とされた時期の各上司の供述とさほど差があるわけではなく、他方、平成二年下期において、X8 の第一次評定の点数が柏事務所内の三等級従業員の下位五パーセントの標準分布内に入るものであったこと、あるいは、五パーセントの標準分布には入らないが第三次評定での合理的な調整の結果 D となったこと等の具体的立証はない。

したがって、この時期、X8 を最低ランクである D と評価したことについて合理的根拠があるということはできない。なお、X8 の机の配置(原判決一二九頁 d)については、乙三六一が合理的根拠の乏しいことからすれば、同一人の陳述書である乙三七八の信用性にも疑問があるというべきで、X8 の供述を採用することができる。

上記認定(原判決五八頁(ヌ))のとおり、上記期間の評価につき、Y3 課長が X3 に対しストライキを理由に D 評価とした旨を発言したことをも考慮すれば、X8 についても、その組合活動を主たる理由として D 評価としたものと認められる。

三　争点三(救済方法の違法性)について .

(1)　本件組合員(ただし、X6 を除く。)の等級の是正を命ずる部分について

ア　本件命令は、本件組合員(ただし、X6 を除く。)につき、昭和六二年度から平成二年度まで、いずれも実態等級から一等級上位の等級に是正すべきことを命じ

ている（本件命令書別紙八）。

これに対し、一審原告は、新賃金制度が実施された昭和五六年二月において、本件組合員と同期同学歴入社のグループ内の他の従業員との間で等級格差（以下、当時の等級を「当初等級」といい、その等級搭差を「当初等級格差」という。）が生じていたところ、本件命令は、当初等級格差が不合理であると認定しないまま、等級の是正に当たって、当初等級格差を考慮することなく、グループ内の等級推移を単純に比較して等級の是正を命じている点で誤りがあり、その結果、当初等級が低い者が他の者との間で格差が是正されるという逆差別を招来することとなるから、違法である旨主張し、一審被告は、上記の等級の是正は裁量の範囲内であって、違法ではない旨主張する。

イ　ところで、原判決認定事実及び「同期・同学歴者の等級・号数の実態（昭和五六年二月～平成二年四月）」（原判決別紙八）によれば、次の事実が認められる。

（ア）X9、X1、X4 については、昭和四五年大卒新規採用のグループの中で、同組合員らを除く非組合員四名のうち半数の二名が、昭和六一年四月までに、当初等級（四等級）から一等級上位（五等級）に昇級したが、同組合員らの等級は当初等級（X9 三等級、X1 及び X4 二等級）のままであった。

（イ）X2 については、昭和四四年高卒中途採用の者のうち、X2 と同年齢（新卒から二歳上）は、X17 と X18 であるが、この三名は、いずれも当初等級が二等級（号数は同年四月に各人とも六六号で同一）であり、X17 は、その後号数が毎年三号ずつ上昇し、昭和六〇年四月に三等級に昇級したが、X2 は、号数の上昇がこれより少なく、昭和六一年四月の等級は二等級のままであった（なお、上記三名は昭和五六年ころ三二歳となっていたとみられ、毎年三号ずつの号数上昇は、新賃金制度における昇給評語が毎年 B と評価されたことによるとみられる。）。

（ウ）X3 については、昭和四三年高卒新規採用のグループの中で、X3 を除く七名の者のうち六名が、昭和六一年四月までに当初等級（二ないし四等級）から一等級上位（三ないし五等級）に昇級したが、X3 の等級は当初等級（二等級）のままであった。

（エ）X5 については、昭和四八年高卒新規採用のグループの中で、X5 を除く四名の者のうち二名が、昭和六一年四月までに、当初等級（二等級）から一等級上位（三等級）に昇級したが、X5 の等級は当初等級（二等級）のままであった。

（オ）X8 については、昭和四九年大卒新規採用のグループの中で、X8 を除く一二名の者のうち九名が、昭和六一年四月までに、当初等級（三等級）から一等級上位（四等級）に昇級したが、X8 の等級は当初等級（三等級）のままであった。

ウ　以上からすると、上記本件組合員七名については、当初等級格差を前提としても、昭和六一年四月の時点で、他の者の半数ないしそれ以上の者との間でその等級格差（X2 については X17 との間の等級格差）がそれぞれ一等級拡大していたことが認められる。

しかるに、一審原告が上記本件組合員七名にした人事考課は、昭和五六年上期から昭和六〇年下期までの間において、B と評価されたものを除いては全て不当

なものであり、その間、仕事上の差別的取扱いがされなければ、上記本件組合員七名が他の者と比較してほぼ同等の能力、勤務実績を有していたものと認められるから、一審被告が昭和六一年度以降の上記本件組合員七名の等級を実態等級から一等級上位の等級に是正すべきことを命じたことは、上記の昭和五六年二月以降に拡大した等級格差を是正するものとして、その裁量の範囲内にあるものであって、その裁量を逸脱したものとはいえない。

したがって、本件命令のうち、等級の是正の違法をいう一審原告の主張は、採用できない。

エ　X7 については、上記認定によれば、昭和五六年上期から昭和五九年上期までの C 評価は不当であるが、昭和五九年下期から昭和六〇年下期までの C 評価が不当とまではいえず、したがって、昭和六〇年四月昇給及び昭和六一年四月昇給の各 C 評価も不当とまではいえない。

そして、昭和五九年上期の時点では、X7 と同じ昭和四五年高卒新規採用のグループの者(X7 を含め九名)は全員二等級であり、評価が不当であった期間中に等級格差は拡大していない。また、X7 に対する昭和五九年上期までの C 評価が不当であるとしても、その後の昭和六〇年四月昇給及び昭和六一年四月昇給が各 C 評価であって不当とまではいえないこと及び年月の経過からすれば、X7 が昭和六一年四月までに三等級に昇級した蓋然性が高いと認めることは困難である（原判決別紙八における X7 と同期同学歴の X19、X20 の例を参照)。

そうすると、一審被告が、X7 について昭和六一年度以降三等級とするよう等級の是正を命じた部分は、X7 に対する一審原告の評価に関する事実を一部誤認して高い等級への救済方法を選択したものであって、適法ということはできない。

(2)　本件組合員の各年度の昇給及び賞与の是正を命ずる部分について

ア　X9、X1、X2、X3、X4 及び X5 については、昭和六一年上期から平成二年下期まで(ただし、X1 は昭和六三年上期まで)の C 評価ないし D 評価は不当であると認められ、その間、仕事上の差別的取扱いがなければ、上記本件組合員六名が他の者と比較して同等の能力、勤務実績を有していたものと認められるから、本件命令のうち、上記本件組合員六名の各年度の昇給及び賞与について、昇給評語及び成績評語を「B」として計算し直し、是正に基づく差額賃金及びこれに対する遅延損害金の支払を命じた部分は、その裁量の範囲内にあり、逸脱したものではない。

イ　X6 については、上記認定のとおり、検討した期間中における一審原告の評価につき、不当であるということはできないから、本件命令中、X6 の昇給及び賞与についての是正を命じた部分は、X6 に対する一審原告の評価に関する事実を誤認したもので、適法ということはできない。

ウ　X7 については、上記認定のとおり、昭和六一年四月昇給から平成二年上期までの C 評価につき、不当であるということはできないし、平成二年下期の D 評価は不当であるものの、この時期に高不良率、発注ミス、機械の異常音を報告せずに会社に損害を与えたこと等の事情も存するから(上記第四の一(22))、この時期の評価を B として計算し直すことについては直ちに相当とはいい難い。

そうすると、本件命令中、X7の昇給及び賞与についての是正を命じた部分は、適法ということはできない。

エ　X8については、昭和六一年上期から昭和六三年下期まで及び平成二年下期のC評価ないしD評価は不当であると認められ、その間、仕事上の差別的取扱いがなければ、X8が他の者と比較して同等の能力、勤務実績を有していたものと認められ、これらの期間につきB評価として計算し直すことによる昇給及び賞与の是正、支払等を命じたのは相当である。

しかし、平成元年上期から平成二年上期までの病気休暇期間中は低評価されてもやむを得ないから、本件命令がX8の昇給及び賞与につき同期間を含めてB評価を前提とする是正を命じているのは、誤った救済方法というべきであり、適法とは認められない。これに対し、参加人らは、病気のために勤務できなかったことは、当該本人にのみ責めを帰すべきものではない旨主張するが、病気休暇によってその間勤務実績を挙げることができなかった以上、勤務を行った他の従業員と比較して相対的に低評価されることは当然であるから、その主張は、採用できない。

そうすると、本件命令のうち、X8の昇給及び賞与についての是正を命じた部分は、その一部に不相当な部分を含み、全体として裁量の範囲を超えたもので、適法ということはできない。

(3)　ポストノーティス命令及び不作為命令について

ア　上記認定によれば、賃金差別については、その事実が認められない者があり、また、賃金差別が認められるとしても、その範囲が本件命令とは異なる者も存するが、仕事上の差別的取扱いは、本件組合員全員につき認められるものである。

そうすると、本件命令で処分庁名のみが訂正されて維持された本件初審命令主文第三項記載のポストノーティス命令の文言のうち、本件組合員各位に対し「賃金等につき差別的取扱いをしてきましたが」という部分が上記認定と整合性を欠く文言であるとまではいえない。

したがって、上記認定に係る事実関係を前提としても、本件命令におけるポストノーティス命令が、裁量の範囲を逸脱したものとはいえない。

イ　上記認定のとおり、一審原告による仕事上の差別的取扱い及び賃金差別が認められ、また、一審原告が終始一貫して組合及び組合活動を嫌悪、敵視してきたことからすれば、本件命令で推持された本件初審命令主文第二項記載の不作為命令が裁量の範囲を逸脱したものとはいえない。

(4)　以上をまとめると、本件命令中、X9、X1、X2、X3、X4及びX5について、昭和六一年度から平成二年度まで（ただし、X1は昭和六三年上期まで）の等級、昇給及び賞与の是正及びこれに基づく賃金差額等の支払を命じた部分、X8について同期間中の等級の是正を命じた部分並びにポストノーティス命令及び不作為命令の部分は適法であるが、X7について、同期間中の等級、昇給及び賞与の是正、X6及びX8について、同期間中の昇給及び賞与の是正、及びこれらに基づく賃金差額等の支払を命じた部分は適法ということはできないこととなる。

よって、原判決中、X1、X2、X3、X4及びX5の救済に関する本件命令を取り消

した部分及びポストノーティス命令に関する本件命令を取り消した部分は相当ではないが、X6、X7、X8 の救済に関する本件命令（ただし、X8 の等級是正の部分を除く。）を取り消した部分及びその余の一審原告の請求を棄却した部分は相当である。なお、原判決において、ポストノーティス命令に関する本件命令を取り消す場合には、本件命令のうちポストノーティス命令に関する一審原告の再審査申立てを棄却した部分を取り消す必要があるところ、原判決主文第一項(2)は、取消しの対象部分の表記が不十分であるが、当裁判所は、上記のとおり、ポストノーティス命令を取り消す必要がないと判断するので、原判決主文を更正するまでもなく、同一項(2)を取り消すにとどめることとする。

よって、一審被告の控訴に基づき、上記に従い原判決を一部取り消して、その部分に係る一審原告の請求を棄却し、一審被告のその余の控訴及び一審原告の控訴はいずれも理由がないから棄却し、参加人ら（ただし、X9 を除く。）の控訴は、一審被告の控訴に遅れてされた二重控訴に当たるから、民訴法二九七条、一四二条により却下することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第一一民事部